

3. LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI DELLA PUGLIA RILEVATE CON IL QUESTIONARIO MINISTERIALE

Anna Maria Frasca

Direzione Regionale del Lavoro della Puglia

Sommario. *In questa sezione verranno descritti i dati raccolti sulla base del modello di “dichiarazione” standard, introdotto nel 2009 nelle Direzioni territoriali del lavoro della Puglia (uffici periferici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali); la “dichiarazione” è resa personalmente dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, attraverso un “colloquio diretto”, ad un funzionario del Ministero del lavoro al fine di procedere all’“accertamento della spontaneità delle dimissioni da convalidare”, ai sensi dell’art. 55 del d.lgs. 151/2001.*

3.1 LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI

I provvedimenti di convalida emanati in Puglia nel corso degli anni monitorati (2009, 2010, 2011 e 2012)¹ mostrano un trend crescente, con una variazione percentuale relativa dal 2009 al 2012 pari al 52% circa.

È necessario puntualizzare che la rilevazione dei dati ha inizio dal 1° aprile 2009.

L’incidenza percentuale dei dati pugliesi su quelli nazionali negli anni esaminati evidenzia una tendenza crescente, passando dal 3,8% del 2009 al 5,3% del 2012 (su valori assoluti nazionali pari a 17.676 del 2009 e 19.187 del 2012²).

La tendenza crescente è osservata anche rispetto alla distribuzione provinciale, dalla quale emerge, tra l’altro, che la maggior parte dei dimissionari risiede nelle province di Bari e Lecce; concentrazione confermata nei 4 anni. In particolare,

¹ La Direzione Regionale del Lavoro di Bari con il coordinamento regionale ha reso disponibili i dati esaminati.

² Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e lavoratori padri Anno 2012 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per l’attività ispettiva.

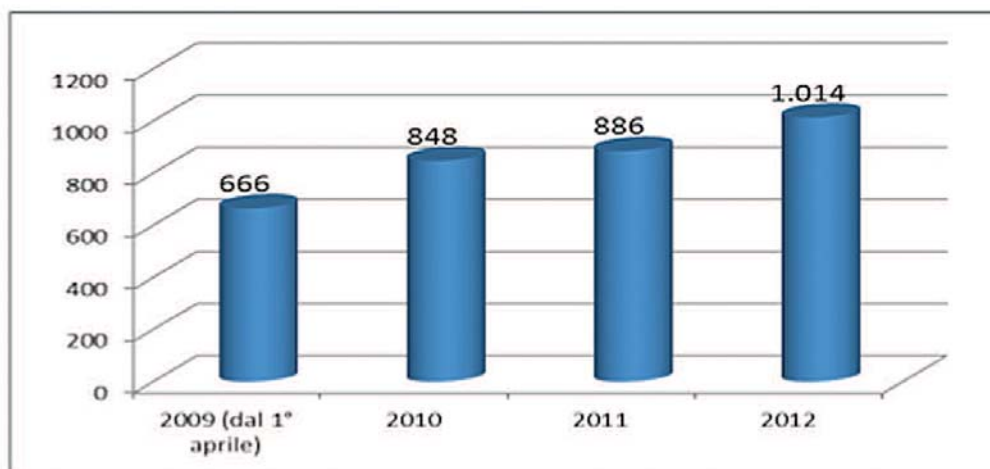


Figura 2.1. Numero provvedimenti di convalide emanate dalle Direzioni del lavoro della Puglia – Fonte DRL Puglia.

nell'anno 2012 si rilevano per Bari e Lecce le seguenti percentuali: 42% e 28% rispettivamente (Figura 2.1). Nei dati della provincia di Bari vengono ricompresi anche quelli della provincia BAT.

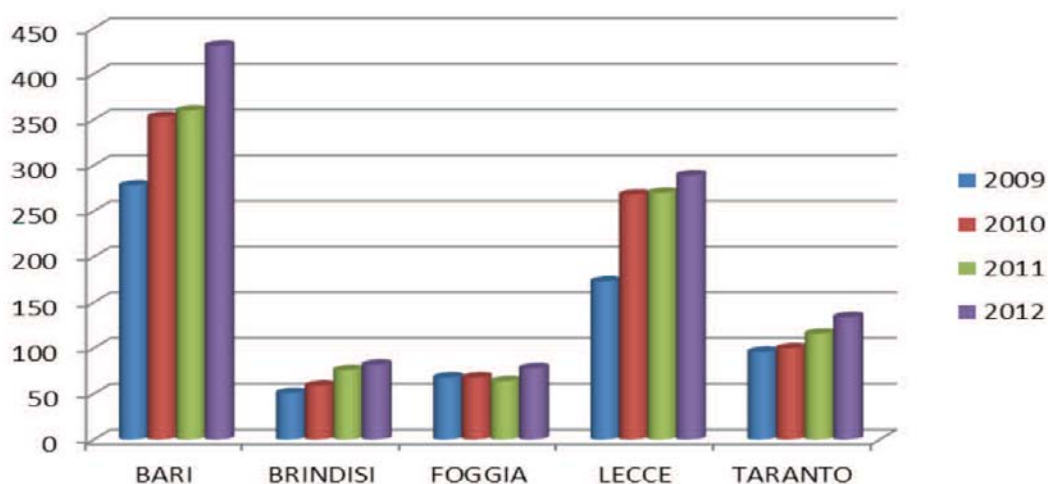


Figura 2.2. Distribuzione numero convalide per anno e provincia.

Cumulando le percentuali delle dimissioni nelle due province Bari e Lecce sul totale regionale, dal 2009 al 2011, si nota che nei primi tre anni il relativo valore è superiore al 70% (in contrasto con la percentuale cumulata delle altre province che raggiunge il 30%). Nel 2012 si osserva un valore percentuale cumulato lievemente inferiore (68%) per Bari e Lecce contro un valore del 32% per Brindisi, Foggia e Taranto (Figura 2.2). La distribuzione percentuale, pertanto, negli anni esaminati resta tendenzialmente costante (Tabella 2.1).

Tabella 2.1. Distribuzione provvedimenti convalide delle Direzioni del lavoro della Puglia.

Province	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
BARI	278 (43%)	353 (41%)	360 (42%)	431 (42%)
BRINDISI	51 (8%)	59 (9%)	76 (7%)	82 (8%)
FOGGIA	68 (8%)	68 (7%)	64 (8%)	78 (10%)
LECCE	173 (29%)	268 (30%)	270 (32%)	289 (26%)
TARANTO	96 (13%)	100 (13%)	116 (12%)	134 (14%)
TOTALE	666 (100%)	848 (100%)	886 (100%)	1.014 (100%)

Sulla base di tale distribuzione, si intende verificare l'ipotesi nulla della "struttura percentuale" dei dimissionari indipendente dal luogo della residenza contro l'ipotesi alternativa di dipendenza.

Con il test chi quadrato (χ^2) è possibile verificare se tra le modalità dei due caratteri tempo e residenza vi sia una "sistematica relazione di indipendenza".

La comparazione tra il chi quadrato (χ^2) calcolato con quello critico della distribuzione teorica (con 12 gdl ed il 5% del livello di confidenza), non consente di rifiutare l'ipotesi nulla di indipendenza della struttura percentuale dal luogo di residenza; in particolare il (χ^2)=0,3455<21,03.

Nel 2012 il peso del numero delle convalide pugliesi sul numero complessivo nazionale è pari a 5% contro quello della Lombardia che rappresenta il 26% circa (regione "modale" con il maggior numero di convalide in Italia: 4.980). Mentre l'incidenza delle dimissioni pugliesi rispetto alle regioni meridionali è del 33%, rappresentando il valore più elevato registrato nelle regioni del Sud (Figura 2.3).

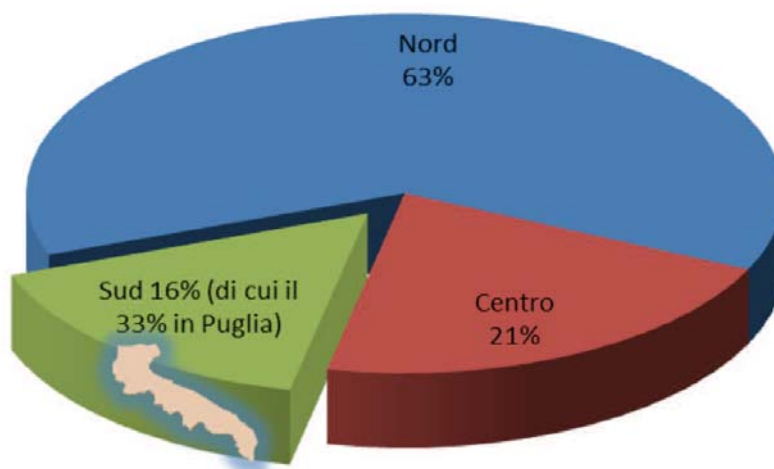


Figura 2.3. Ripartizione geografica percentuale dimissioni – Incidenza regione Puglia.

3.2 LE MANCATE CONVALIDE

L'informazione fornita dal dato delle mancate convalide da parte degli uffici periferici del Ministero del lavoro assumerebbe rilevanza sotto l'aspetto della "efficacia" dell'azione dei "servizi delle politiche del lavoro", laddove l'istanza di dimissione volontaria non è, poi, seguita dalla effettiva conferma della volontà di dimettersi, in quanto sono messe in atto processi di "comunicazione istituzionale" sui diritti delle/dei lavoratrici/lavoratori (Tabella 2.2).

Tabella 2.2. Mancate convalide.

Province	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
BARI	17	10	17	7
BRINDISI	0	0	0	0
FOGGIA	1	0	0	0
LECCE	0	0	9	3
TARANTO	0	1	0	0
TOTALE	18	11	26	10

Promuovere la "capacità naturale all'ascolto" delle Direzioni del lavoro non può essere lasciata solo a sperimentazioni locali, ma dovrebbe coinvolgere in maniera sistematica "piani integrati di informazione e comunicazione" al fine di realizzare azioni di prevenzione delle condizioni di bisogno, evitando cioè di ricorrere alle dimissioni dal lavoro.

3.3 ALCUNE CARATTERISTICHE RICORRENTI

L'esame descrittivo dei dati consente di sintetizzare alcune *"caratteristiche ricorrenti"* della/del lavoratrice/lavoratore.

In Puglia i dimissionari dal 2010 al 2012 sono quasi esclusivamente di sesso femminile. In particolare, si passa da un solo caso della provincia di Lecce registrato nel 2010 a 5 nell'anno 2012 (1 a Foggia, 3 a Lecce e 1 a Taranto).

Al riguardo il confronto con i relativi dati nazionali appare stridente. I lavoratori padri del Nord e del Centro ricorrono alle dimissioni volontarie più frequentemente rispetto a quelli del Sud. Su 733 registrati a livello nazionale solo 18 al Sud e 5 in Puglia (Figura 2.3).

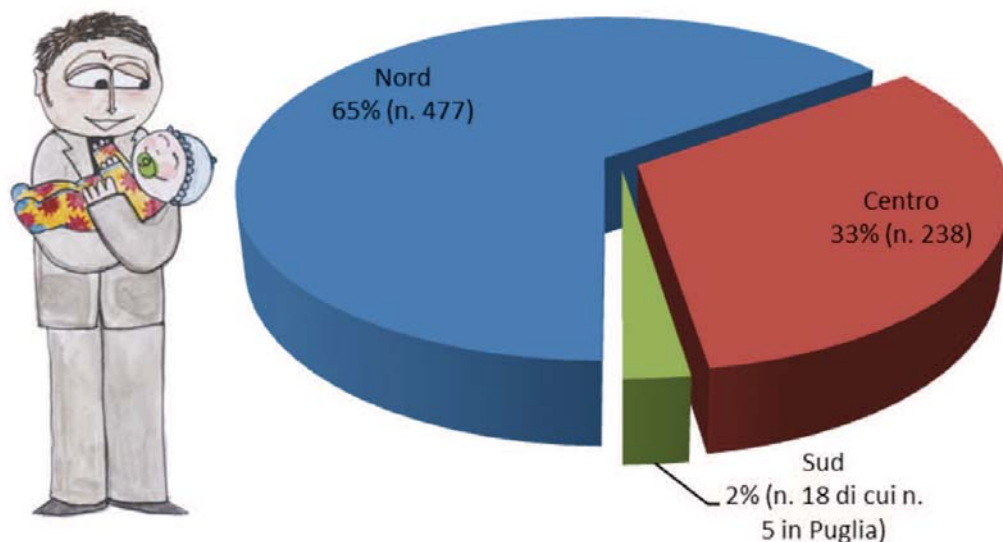


Figura 2.3. Ripartizione geografica percentuale dimissioni – Incidenza regione Puglia.

In modo grossolano la differenza tra il massimo del gruppo delle regioni del Nord ed il minimo del gruppo delle regioni del Sud individua un'elevata variabilità dei lavoratori dimissionari tra le zone geografiche ($\text{range}=477-18=459$).

Il carattere esaminato (dimissioni dei padri) appare sensibilmente concentrato nelle regioni del Nord: 7 regioni “catturano” la maggiore frequenza, rispetto alle altre regioni (11) che invece insieme presentano 256 dimissionari. In termini percentuali, nel Nord si concentra il 66% contro il 34% nel Centro-Sud.

Nel 2012, le ripartizioni dei dati regionali rispetto alle caratteristiche nazionalità, età, anzianità di servizio, numero dei figli, dimensione aziendale e settore produttivo *rispecchiano quelle nazionali*.

In relazione alla distribuzione per fasce di età, nella regione Puglia si osserva la maggiore frequenza dei dimissionari in età compresa tra i 26 e 35 anni (692), rappresentando il 68% (superiore a quello determinato a livello nazionale pari al 62%), *cf. allegato statistico*.

Con riferimento alla nazionalità dei dimissionari, viene registrata la maggiore frequenza sia a livello regionale che nazionale nella classe di età 26-35 anni. La nazionalità italiana prevale sulle altre rilevate “europea” ed “extra europea”.

Pur se marginali i dati relativi ai lavoratori di cittadinanza europea ed extra a livello regionale (in Puglia se ne contano 29 complessivamente a fronte 2.909

registrati a livello nazionale) evidenziano un fenomeno di interesse. In particolare, l'incidenza del numero dei cittadini europei ed extra europei sul totale nazionale è pari al 15% mentre per la Puglia è del 3% circa, prevalentemente residenti nella provincia di Lecce (10) e Bari (9). (*cfr. allegato statistico*).

Nel 2012 i lavoratori pugliesi che maggiormente hanno fatto ricorso alle dimissioni dal lavoro avevano un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni (491 pari al 48%); la classe immediatamente seguente, con anzianità da 4 a 10 anni, è comunque rilevante rappresentando il 45%. I dati nazionali evidenziano non una netta differenza tra le due classi di anzianità esaminate, trovandosi entrambe al 44% (*cfr. allegato statistico*).

Comparando le due distribuzioni nazionale e regionale dei dimissionari rispetto al numero di figli al momento della richiesta delle dimissioni, si osserva il valore modale di un figlio: in Puglia il 44% dei dimissionari dichiara di avere un figlio contro il 54% del valore nazionale. Anche i lavoratori con 2 figli rappresentano una quota importante: 41% e 32% rispettivamente valore regionale e nazionale (*cfr. allegato statistico*).

La dimensione aziendale maggiormente “coinvolta” dal fenomeno delle dimissioni è quella piccola. In particolare, in Puglia si sono rilevati 732 casi di dimissioni di lavoratori con rapporti di lavoro presso aziende con meno di 15 dipendenti, rappresentando il 72% del totale regionale. Lo stesso dato a livello nazionale è pari al 60%. Nelle grandi aziende, invece, si dimettono meno lavoratori: solo il 5% dei lavoratori pugliesi prestavano attività presso aziende con più di 200 dipendenti a fronte del valore nazionale pari al 9% (*cfr. allegato statistico*).

Il settore produttivi maggiormente rappresentati sono il “commercio” ed i “servizi” che in Puglia rappresentano il 43% e il 42% rispettivamente. In Italia al contrario prevale il settore dei servizi con il 41% sul settore del commercio con il 36%.

All'estremo con solo 4 casi in Puglia e 320 in Italia si trova l'agricoltura (*cfr. allegato statistico*).

La persistenza delle “caratteristiche ricorrenti” a livello regionale, e in non pochi casi confermate nelle distribuzioni a livello nazionale, suggerirebbe l'esistenza di connessione tra specifiche categorie di lavoratrici/lavoratori ed il ricorso “volontario” alle dimissioni dal lavoro.

Tale “inclinazione” sembra essere collegata ad uno stato di “fragilità” che può essere rilevato in una giovane donna, con bassa esperienza lavorativa, nel periodo della prima maternità.

Escludendo particolari e gravi motivi personali da attenzionare specificatamente, si dovrebbe -per una “scelta più consapevole”- prevedere un sostegno:

1. oggettivo al fine di consentire la divulgazione di norme e strumenti di tutela;
2. soggettivo relativo alla sfera personale e psicologica dei “dichiaranti”.

3.4 LE MOTIVAZIONI RILEVATE NEL MODULO MINISTERIALE

Per quanto riguarda la distribuzione delle “motivazioni alle dimissioni” è opportuno sottolineare che la rilevazione delle frequenze, sulla base del “modello standard ministeriale”, non consentirebbe di informare “adeguatamente” sulle effettive “cause” che spingono i lavoratori a recedere dal rapporto di lavoro in un periodo, come quello attuale, di crisi economica ed occupazionale.

Le “motivazioni” individuate dalle Istituzioni pubbliche, indicate nel “modulo 2012”, fissando la possibilità di unica preferenza da parte del dichiarante, sono le seguenti:

- *a1-Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido*
- *a2-Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per assenza parenti di supporto*
- *a3-Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)*
- *b-Passaggio ad altra azienda*
- *c-Mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro*
- *d-Desiderio di cura della prole in maniera esclusiva*
- *e-Cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ri-congiungimento al coniuge*
- *f-Chiusura/cessazione/trasferimento azienda*

L’obiettivo di individuare un item a risposta chiusa, da parte della Pubblica Amministrazione, è diretto alla “verifica della spontaneità delle dimissioni” per la convalida delle stesse, “arricchito” concretamente da un rapporto interpersonale che si viene a delineare tra funzionario ministeriale e dichiarante. Obiettivo diverso da quello esplorativo sui fattori di carattere economico, sociale ed emotivo e che muovono a richiedere le dimissioni.

L’interpretazione delle frequenze osservate rispetto alle “motivazioni” del modulo ministeriale non sembra soddisfare, invece, lo specifico della presente ricerca, orientata invece alla comprensione del fenomeno non solo quantitativo ma soprattutto qualitativo al fine di fornire al *decision maker* strumenti utili alla definizione delle *policy*.

A questo proposito si rimanda all'analisi statistica successiva realizzata sulla sperimentazione realizzata presso le Direzioni del lavoro di Brindisi e Lecce (cfr. infra capp. 4-5). È appena il caso di accennare, tuttavia, che l'individuazione delle categorie di "risposte chiuse" su indicate potrebbero tendere ad orientare verso "alcune motivazioni" piuttosto che altre, facendo leva anche sull'aspetto di "fragilità" che si trova a vivere il dichiarante nel momento in cui si trova di fronte al funzionario delegato a convalidare le dimissioni. In particolare, si fa cenno alla modalità "d-Desiderio di cura della prole in maniera esclusiva" che a livello regionale e nazionale rappresentano la frequenza più alta, rispettivamente 371 (37%) e 4.118 (21%). Nella domanda si potrebbe intravedere una "sorta di riferimento culturale" di un modello di genitore con sentimenti di "dedizione esclusiva alla prole".

Allo stesso modo si comporterebbe la modalità "a2-Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per assenza parenti di supporto" nella quale si potrebbe intravedere una "sorta di delega" alla famiglia, considerandola sostituiva alla rete di tutele istituzionali propria, invece, delle istituzioni pubbliche. Per questo la ricerca si concentra anche sull'analisi sociologica di Giuseppe Gaballo (cfr. infra cap.9).

La modalità, invece, che appare di interesse, in quanto rappresenta l'interazione con il datore di lavoro sulle tematiche organizzative del lavoro è la "c-Mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro"; quantitativamente pesa in modo non rilevante, infatti, in Puglia raggiunge il 3% del totale delle motivazioni, mentre a livello nazionale il 9%.

3.5 Allegato Statistico

[illegible]

LECCE		Monitoraggio												
DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE														
(ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001)														

